

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA PEGAWAI DI KANTOR CAMAT AROMO
KABUPATEN NIAS SELATAN

Martinus Tame Durkia Laia
martinus@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat sebab akibat (kausal) untuk melihat hubungan variabel terhadap objek yang di teliti. Analisis data yang digunakan adalah regresi linear sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Selanjutnya dalam penelitian ini di peroleh persamaan regresi linear sederhana yaitu: $Y = 16,646 + 0,651X$ artinya bahwa nilai konstanta (a) adalah sebesar 16,646. Nilai ini mempunyai makna bahwa apabila variabel disiplin kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) adalah sebesar 16,646. Sedangkan nilai koefisien variabel disiplin kerja (b) adalah sebesar 0,651. Nilai ini berarti memiliki arti bahwa setiap peningkatan nilai variabel disiplin kerja (X), maka akan meningkat nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,651. nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,688 (68,8%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 68,8% keragaman variabel terikat (Produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (Disiplin kerja) sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Sedangkan nilai t_{hitung} (8,140) > nilai t_{tabel} (1,697) dengan nilai taraf signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja Pegawai*

A. Pendahuluan

Peranan sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bagi suatu organisasi. Organisasi merupakan kegiatan-kegiatan sekumpulan orang dalam mencapai tujuan bersama. Dimana keberhasilan pencapaian tujuan suatu organisasi tergantung bagaimana kualitas

sumber daya manusia didalam organisasi tersebut. Didalam suatu organisasi seorang karyawan atau pegawai harus jelas mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencanaan

untuk mencapai tujuan organisasi. Maka dalam hal ini organisasi sangat membutuhkan SDM yang unggul, berkompoten dalam bidangnya, disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab.

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan/pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2002:193), disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, kesediaan adalah

suatu sikap dan tingkah laku dalam melaksanakan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi institusi mencapai hasil yang optimal. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini untuk mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat. Sementara aspek disiplin kerja dapat di lihat dari kehadiran pegawai, ketaatan pada aturan serta tanggung jawab. Dari aspek kedisiplinan inilah dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, selalu berpakaian rapi di tempat kerja, menggunakan perlengkapan kantor dengan baik dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah di tentukan.

Produktivitas kerja adalah suatu ukuran perbandingan kualitas dan kuantitas dari seseorang tenaga kerja dalam satuan waktu untuk mencapai hasil atau prestasi kerja secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang di gunakan. Produktivitas kerja merupakan sebuah

kemampuan menghasilkan barang dan jasa berbagai sumber daya atau faktor produksi yang digunakan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan dalam suatu perusahaan. Produktivitas bertujuan menghasilkan atau meningkatkan barang dan jasa, kerja yang setinggi mungkin dengan menggunakan sarana dan prasarana yang ada secara efisien. Menurut Simanjutak dalam Damardi (2018:253) menyebutkan bahwa: Produktivitas kerja mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan hari ini harus lebih baik/berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan pada masa lalu dan pekerjaan pada saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini. Perilaku produktivitas kerja ini akan mampu mendorong pegawai untuk selalu bersifat dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka. Pegawai yang produktif akan selalu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat, bekerja secara kreatif dan inovatif, menetapkan standar kerja yang tinggi.

Produktivitas kerja pegawai dalam suatu organisasi akan berpengaruh dengan

disiplin kerja pegawai yang tinggi guna meningkatkan serta memudahkan organisasi mencapai tujuan. Peningkatan produktivitas kerja pegawai tidak dapat dilepaskan dari peraturan kerja atau disiplin kerja. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, dengan diterapkan kedisiplinan kerja yang baik akan menghasilkan produktivitas kerja pegawai dengan baik pula.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, diperoleh fenomena mengenai produktivitas kerja pegawai yang masih rendah karena pegawai belum memanfaatkan waktu pelaksanaan pekerjaannya dengan baik, sehingga berdampak pada pencapaian hasil kerja yang belum optimal. Standar kerja pegawai yang masih belum sepenuhnya dilaksanakan dengan baik, dapat dilihat dari tingkat kehadiran pegawai dikantor yang keseringan datang terlambat di kantor. Sementara itu, kurangnya perhatian dari atasan terhadap bawahnya sehingga pegawai kurang disiplin dalam bekerja dan tingkat kesadaran pegawai akan

pentingnya disiplin yang masih rendah, dalam hal ini berdampak pada tingkat kualitas kerja pegawai itu sendiri.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batas masalah yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Seberapa besar Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan

Konsep Disiplin Kerja

Disiplin adalah perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya serta dapat bertanggung jawab. Menurut Handokodalam Sinambela (2016:334), “disiplin kerja adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi”. Menurut Heijrachman dan Husna dalam Sinambela (2016:334), “disiplin kerja adalah setiap perorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah”.

Konsep Produktivitas Kerja Pegawai

Produktivitas kerja pegawai menurut Yuniarsih dan Suwatno dalam Damardi (2018: 254) “Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Menurut Sulistiyanni dan Rosidah dalam Damardi (2018:254) mengemukakan bahwa produktivitas adalah “menyangkut masalah hasil akhir, yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh didalam proses produksi, dalam hal ini adalah efesiensi dan efektivitas.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap pegawai/karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Menurut Tohardi dalam Sutrisno (2019:96) mengatakan bahwa ketidaksiplinan individu atau karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kerja organisasi. Sedangkan menurut Moenir dan Tohardi dalam Sutrisno (2019:96) mengatakan perlu adanya disiplinisasi,

yaitu “untuk menciptakan keadaan disuatu lingkungan kerja yang tertib, berdaya guna, dan berhasil guna melalui suatu sistem pengaturan tepat”.

Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Sinambela (2016:355), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen;

- 1) Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam berkerja.
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja, pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi
- 3) Ketaatan pada standar kerja, hal ini dapat dilihat melalui besarnya

tanggungjawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi, pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- 5) Bekerja etis, beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

Indikator Produktivitas Kerja Pegawai

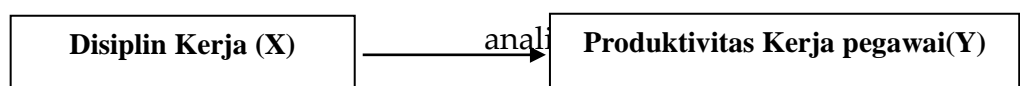
Menurut Sutrisno (2019:104-105) Indikator Produktivitas Kerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kemampuan
Mempunyaikemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang di embannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai
Berusaha untuk meningkatkan hasil yang di capai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivits kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.
3. Semangat kerja
Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang di capai dalam satu hari kemudiandibandingkan dengan hari sebelumnya.
4. Pengembangan diri
Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya, pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan karyawan.
5. Mutu
Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi, meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.
6. Efisien
Perbandingan antara hasil yang di capai dengan keseluruhan sumber daya yang di gunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Kerangka Berpikir

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dan telah ditetapkan dalam organisasi tersebut. Produktivitas adalah perbandingan antara hasil kerja dengan sarana dan prasarana yang digunakan, waktu, tenaga, dan kemampuan yang digunakan dalam melaksanakan tanggung jawab yang dibebankan. Dalam hal ini, jika disiplin kerja terlaksana dengan baik maka produktivitas kerja pegawai akan tercapai sesuai dengan harapan dan tujuan organisasi. Untuk melengkapi penjelasan tersebut dapat dilihat pada gambar kerangka berpikir

Gambar 1. Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan penulis 2021

Keterangan

Disiplin kerja (X) : Variabel Bebas

Produktivitas kerja pegawai (Y) : Variabel Terikat

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan dan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan diatas penulis menyimpulkan. Hipotesis penelitian ini adalah “ Diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan”.

B. Metode Penelitian

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif bersifat sebab akibat (kausal) artinya melihat hubungan variabel terhadap objek yang diteliti. Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2012:14).

Data Penelitian

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan data primer, yaitu data dikumpulkan melalui metode kuesioner. Data primer, merupakan data yang diperoleh secara

langsung dari sumbernya, dimana dalam penelitian ini data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Metode Analisis Data

Penelitian ini bertujuan melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan metode analisis regresi linear sederhana (2005: 15).

$$Y = a + bX + \epsilon$$

Dimana :

Y = Produktivitas kerja pegawai

a = Konstanta persamaan

b = Koefisien regresi

x = Disiplin Kerja

ϵ = Nilai residual

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut, Gunawan (2015: 213).

$$a = \frac{\sum Y(\sum X^2) - \sum X \sum XY}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Untuk menghitung regresi linear sederhana, digunakan alat bantu untuk

mengolah data, yaitu SPSS versi 21.0 windows.

D. Hasil penelitian dan Pembahasan

Uji Parsial (Uji t)

Adapun hasil perhitungan statistik ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Koefisien

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16,646	3,466		4,803	,000
1 Disiplin Kerja (X)	,651	,080	,830	8,140	,000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Berdasarkan Tabel 1, terlihat bahwa nilai statistik variabel Disiplin Kerja (X) adalah sebesar 8,140 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sedangkan nilai t_{hitung} pada derajat kebebasan 30 (32-2) adalah sebesar 1,697 dengan nilai signifikan $\alpha = 0,05$ (dilihat pada lampiran 12). Karena nilai t_{hitung} (8,140) > nilai t_{tabel} (1,694) dan tingkat signifikan $0,000 < (0,05)$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas

kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Dari hasil pengolahan data koefisien determinasi (R²) sebesar 0,688 (68,8%) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 68,8% keragaman variabel terikat (Produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (Disiplin kerja) sedangkan sisanya 31,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,830 ^a	,688	,678	2,336

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis data melalui pengujian validitas dan reliabilitas angket/instrumen penelitian tentang variabel disiplin kerja dan produktivitas kerja pegawai diperoleh data bahwa item angket tersebut memenuhi kriteria valid dan reliabel sehingga angket yang telah

disusun oleh peneliti dapat digunakan sebagai tolak ukur penelitian.

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis regresi linear sederhana dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan intepretasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat dibawah ini.

$$Y = a + bX$$

$$Y = 16,646 + 0,651X$$

Keterangan :

Y = Produktivitas kerja pegawai

a = 16,646

b = 0,651

X = Disiplin kerja

Berdasarkan persamaan linear sederhana diatas dapat dijelaskan bahwa

koefisien regresi variabel disiplin kerja memiliki tanda yang positif. Ini berarti peningkatan variabel disiplin kerja (X) dapat meningkatkan nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y). Interpretasi dari persamaan tersebut diatas, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 16,646 merupakan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) saat disiplin kerja (X) bernilai nol, maka nilai

variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 16,646. Sedangkan nilai koefisien variabel disiplin kerja (*b*) adalah sebesar 0,651. Nilai ini berarti memiliki arti bahwa setiap terjadi peningkatan nilai variabel disiplin kerja (X), maka akan meningkat nilai variabel produktivitas kerja pegawai (Y) sebesar 0,651. Selanjutnya dapat dilihat dari hasil pengujian secara parsial pengaruh antara variabel disiplin kerja (X) terhadap produktivitas kerja pegawai (Y) di peroleh nilai $t_{hitung} (8,140) > \text{nilai } t_{tabel} (1,697)$ dengan nilai taraf signifikan $0.000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel Disiplin kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja pegawai (Y) di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Penelitian ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Feni Pertiwi (2017) dengan judul pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tinggi mengakibatkan atau

berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai. Ada pun kesamaan dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (disiplin kerja) dan variabel terikat (produktivitas kerja pegawai), seterusnya penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis linear sederhana. Perbedaan dalam penelitian ini yaitu perbedaan jumlah sampel, dalam penelitian sekarang ini berjumlah 32 orang pegawai, sedangkan pada penelitian terdahulu berjumlah 93 orang pegawai. Kemudian yang membedakan penelitian sekarang ini, nilai $t_{hitung} 8,140 > \text{nilai } t_{tabel} 1,694$ sedangkan pada penelitian terdahulu nilai $t_{hitung} 9,952 > \text{nilai } t_{tabel} 1,662$ dengan tingkat signifikan sebesar 0,05% sehingga mendukung penelitian yang sekarang. Kemudian tempat penelitian sekarang ini yaitu di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan sedangkan tempat penelitian terdahulu yaitu di Kantor Dinas Perindustrian Koperasi dan UMKM Provinsi Kalimantan Timur.

D. Sipulan dan Saran
Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat di tarik kesimpulan tentang pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan, hal ini dapat uraikan sebagai berikut:

Dari hasil persamaan regresi, memberikan pemahaman bahwa nilai konstanta (a) sebesar 16,646 merupakan nilai produktivitas kerja pegawai (Y) saat disiplin kerja (X) bernilai nol, maka nilai variabel produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 16,646. Sedangkan nilai koefisien variabel disiplin kerja (b) adalah sebesar 0,651., maka variabel disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y), di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. Dengan perolehan t_{hitung} sebesar 8,140 dan tingkat signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} pada $alfa (\alpha) = 0,05$ dengan $degree\ of\ freedom$ (df) $n-k-1 = 32-1-1 = 30$ sebesar 1,697. Dengan demikian $t_{hitung} = 8,140 > t_{tabel} = 1,697$ dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Maka H_a di terima H_0 ditolak, artinya variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai (Y). Maka disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan.

Untuk mengetahui seberapa besar variabel terikat (Produktivitas kerja pegawai) dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya (disiplin kerja), diperoleh nilai $R\ Square$ (R^2) sebesar 0,688 atau (68,8%) artinya 68,8% Produktivitas kerja pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X) sedangkan sisanya 31,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kepala Sekolah"melejitkan produktivitas kerja kepada kepala sekolah dan faktor-faktor yang mempengaruhinya"*. Yagyakarta: Cv. Budi utama
- Gunawan, ali, Muhammad. 2015. *Statistik Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologis, dan sosial*.Parama Publishing: Yogyakarta

- Hasibuan, malayu, SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta:Pt. BumiAksara
- Pertiwi, Feni. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Perindustrian Perdagangan Koperasi Dan Umkm Provinsi Kalimantan Timur. *ejournal adminitrasi negara*. Vol 5.no.1; 5360 – 5374).
- Sutrisno,edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia group.
- Sinambela, poltak, lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Aksara.
- Sugiyono 2012. *Metode Penelitian Pendidikan*. Cet. Ke-10. Bandung: alfabeta
- Supranto, J. 2005. *Ekonometrika*. Jakarta: Ghalia Indonesia